

学校経営のポイント

学校経営の“継続”と“改革”

若井 彌一

この通信が各学校に配信されるころには、例年、教員の人事異動が新聞発表されるところが多い。

年度の終わりに際し、学校経営と教育実践をふり返り、新しい年度への抱負を、管理職も教員もまとめておきたい。

実質的意味のある事務引継ぎに

今回の人事異動で異動対象となった管理職と教員のなかには、すでに新たな赴任校での取組みについて思いをふくらませている方々も少なくないであろう。

教員（公立学校）に異動はつきものと割り切っただけでは、どの管理職と教員にとっても、毎回の異動は、それぞれが別れと出会いのドラマであり、各人各様、悲喜こもごもの人間模様が展開される。少数ながら「不本意な異動（転任）」と感じて悶々としている方々もおられるかもしれないが、できるだけ前向きに考えたい。

さて、異動対象となった管理職の方々にとくに要望しておきたいことがある。それは、校長の事務引継ぎについてである。

校長の事務引継ぎは、慣習的に定着しているが、校長としての学校経営についての基本的な取組み姿勢は、後任者に十分伝わる内容のものとなっているか。また、注意または留意すべき事項は、具体的に理解しやすい形でまとめられているか。

教員の場合には、児童・生徒の「指導要録」を作成し、それが学校に保管され、後任者が必要に応じて活用することになるが、管理職の場合には、これに相当する「学校経営要録」は法定されていない。このような現状の下では、どのようなことが、どの程度引き継ぎされていくかは、当然にも多様であろう。

多様であってかまわないけれども、前任者がどのような学校経営をめざし、それがどの程度まで実現し、何が課題として残されているか、また、とくに意を用いるべきことは何か、などは正確に後任者に伝えていく必要がある。そのような実質的意味のある事務引継ぎに努めたい。

後任または新任管理職への期待

世の中、「改革」が流行している。しかし、改革が真に改革の名に値するのは、それまでの実績と反省点（課題）を十分にふまえたものである場合に限られる。「理由なき改革」は改革の名にふさわしくないばかりか、改悪でさえある。

「失われた10年」という自嘲的表現の対象とされる“バブル”経済崩壊後の経済改革は、結果的に失策であったと断ずるしかない。過去の実績と反省点（課題）についての総合的な分析と、それに基づく多面的な改革展開に欠けるところがあったのである。関係者の主観的意図は別にして。

規模の大小の違いはあれ、学校経営も同様である。後任または新たな管理職として、前任者とは一味違った学校経営を、と考えるのは当然であり、その意欲は不可欠である。しかし、まず謙虚・冷静に前任者の残した学校経営の実績と反省点（課題）を十分に吸収（理解）していただきたい。

実績は堅実に引き継ぎ、反省点（課題）は段階を踏んで克服していく。そのような学校経営の姿勢と日々の努力が、一見地道で迂遠のようではあるが、保護者・地域住民から「信頼される学校」をつくることにつながる。

（わかい・やいち = 上越教育大学教授）

★好評発売中！ B5判 210頁・2500円★
改訂学習指導要領 全文と要点解説

●新刊案内●

最新刊！ 好評発売中

教育開発研究所刊

改革の流れを的確に整理！ 最新の資料と演習により“教育新時代”の経営課題を探る

『教職研修 '04 情報版』 菱村 幸彦（国研名誉所員）監修
B5判 270頁・定価 2625円